



# Diversité et inclusion : la lutte pour l'égalité de traitement

[EN version herebelow](#)

U4U lutte depuis longtemps pour l'égalité de traitement. Malgré les avancées, la parité et l'inclusion des diversités ne sont pas toujours des réalités dans notre institution. Le style de management, le type de sélection et les critères d'évaluation du personnel ne sont pas suffisamment à même de favoriser la diversité, et l'institution elle-même souhaite les améliorer. Égalité, dignité et non-discrimination sont des valeurs européennes ancrées aujourd'hui dans nos aspirations citoyennes: montrons l'exemple. En particulier, faisons évoluer les modes de recrutement pour diversifier les qualifications et les aptitudes, dans le sens d'une plus grande diversité ;

Personne ne devrait être discriminé, quels que soient sa nationalité, son genre, son âge, son origine, sa religion, son orientation sexuelle, ses convictions politiques... Des mesures spécifiques devront être prises pour l'éviter. La nouvelle stratégie RH doit développer une culture institutionnelle commune, favorisant une approche inclusive dans l'environnement de travail quotidien, qui puisse emporter l'adhésion de chaque collègue et fasse de nos Institutions un lieu de travail où chacun(e) trouve sa place. De plus, des formations centrées sur l'accueil de collègues avec des besoins spécifiques doivent être assurées ;

La diversité est aussi sociale. U4U veut lutter contre les disparités et la précarité au sein du personnel. Sur base de leurs mérites et de leur expérience, la Commission doit offrir des opportunités de carrières au personnel de toutes les catégories, fonctionnaires et autres agents. Une communauté d'intérêt doit sans cesse être recherchée parce que la division affaiblit et nuit à la bonne exécution des missions confiées.

Enfin la diversité est aussi professionnelle, « cognitive ». Par ses modes de recrutements, par ses formations, par l'accueil dans le service, l'institution doit accueillir une diversité des profils professionnels utiles pour accomplir ses missions.

[Pour en savoir plus : thèses longues et courtes](#)

11/11/2021



## Diversity and inclusion: the fight for equal treatment

U4U has long been fighting for equal treatment. Despite the progress made, parity and the inclusion of diversities are not always a reality in our institution. The management style, the type of selection and the criteria for evaluating staff are not sufficiently conducive to diversity, and the institution itself wants to improve them. Equality, dignity and non-discrimination are European values that are now rooted in our civic aspirations: let us set an example. In particular, let us change recruitment methods to diversify qualifications and skills, with a view to greater diversity;

No one should be discriminated against, regardless of nationality, gender, age, origin, religion, sexual orientation, political beliefs... Specific measures should be taken to avoid this. The new HR strategy must develop a common institutional culture, favouring an inclusive approach in the daily working environment, which can win the support of every colleague and make our Institutions a place where everyone can find their place. In addition, training focused on welcoming colleagues with special needs must be provided;

Diversity is also social. U4U wants to fight against disparities and precariousness within the staff. On the basis of their merits and experience, the Commission must offer career opportunities to staff of all categories, officials and other agents. A community of interest must be constantly sought because division weakens and harms the proper execution of the missions entrusted.

Finally, diversity is also professional, "cognitive". Through its recruitment methods, its training, and its reception in the service, the institution must welcome a diversity of professional profiles useful for accomplishing its missions.

[To know more...](#)